

**GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE**



LEIHARBEIT

Informationen für Betriebsräte
und Vertrauensleute von
Entleihbetrieben

gute-arbeit-fuer-alle.de

Inhalt

Was ist Leiharbeit?	3
Das Geschäftsmodell Leiharbeit und die Folgen für die Beschäftigten	4
Die Strategien der Arbeitgeber	5
Daten und Fakten zu Leiharbeit	6
Verfehlte Regulierung: Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	8
Erfolge beim Aufbau des Tarifwerks zur Leiharbeit	10
Der TV LeiZ – Fragen und Antworten	12
Gemeinsam im Betrieb aktiv werden!	14
So geht's weiter	15

Was ist Leiharbeit?

Ein normales Arbeitsverhältnis ist eine Zweierbeziehung. Auf der einen Seite steht der Arbeitgeber, auf der anderen die Arbeitnehmer*in. Diese stellt dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber dafür Lohn oder Gehalt.

Bei Leiharbeit ist das anders. Hier handelt es sich um keine Zweier- sondern um eine Dreiecksbeziehung. Die Arbeitnehmer*in wird vom sogenannten Verleihunternehmen bezahlt. Allerdings nutzt dieses die Arbeitskraft nicht selbst, sondern stellt sie einem anderen Unternehmen, dem Entleiher, zur Verfügung.

Das Entleihunternehmen zahlt dafür eine Vergütung ans Verleihunternehmen. Dieses verdient also an jeder geleisteten Arbeitsstunde. Leiharbeit geht häufig zu Lasten der Beschäftigten. Sie werden für die gleiche Arbeit oft nicht nur schlechter bezahlt als ihre festangestellten Kolleg*innen. Ihre Anstellung ist auch ungleich unsicherer, denn sie können jederzeit abgemeldet werden und das führt vielfach auch zur Kündigung.

Der Entleihbetrieb kann den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten sofort beenden – sei es, weil er die Arbeitskraft nicht mehr benötigt, sei es etwa aufgrund einer längeren Erkrankung der Leiharbeitsbeschäftigten oder aus Gründen, die nichts mit den Leiharbeitsbeschäftigten selbst zu tun haben müssen.



Das Geschäftsmodell Leiharbeit und die Folgen für die Beschäftigten

In den letzten 25 Jahren boomte die Leiharbeit in Deutschland. Nicht nur die Zahl der Beschäftigten erreichte von Jahr zu Jahr neue Rekordhöhen, auch die Zahl der Betriebe, die Leiharbeit nutzten. 1993 gab es 114.000 Beschäftigte in Leiharbeit; bereits fünf Jahre später hatte sich die Zahl verdoppelt. Nach den rechtlichen Änderungen im Rahmen der Hartz-Gesetze kam es zu einer weiteren Expansion. Im Juni 2018 gab es über eine Million Leiharbeitsbeschäftigte in Deutschland, trotz guter Konjunktur und angeblichem Fachkräftemangel. Derzeit sinkt die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitsbeschäftigten. Eigentlich besagt das Geschäftsmodell Leiharbeit, dass diese Kolleg*innen auch in den einsatzlosen Zeiten bei ihrem Verleihunternehmen zu beschäftigen sind. Doch tatsächlich werden viele von ihnen in die Arbeitslosigkeit entlassen.

Unternehmen nutzen das Instrument Leiharbeit heute strategisch in allen Abteilungen des Betriebs. Dabei unterscheidet sich die Arbeit der Beschäftigten in Leiharbeit kaum von der der Stammbeschäftigten – die Bezahlung allerdings schon: Denn die ist in der Regel schlechter. Aber auch bei Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen oder den Zulagen müssen Beschäftigte in Leiharbeit oft Abstriche machen. Und in der Krise sind sie die ersten, die gehen.

Dennoch: Gemeinsam mit Zehntausenden Festangestellten und Leiharbeitsbeschäftigten ist es der IG Metall in den vergangenen Jahren gelungen, die Missstände der Branche einzudämmen und die Bedingungen für sehr viele Leiharbeitsbeschäftigte zu verbessern.

Das gilt vor allem für die Bezahlung. Leiharbeit ist heute kein Freifahrtschein mehr für Unternehmer, Dumpinglöhne zu zahlen. Wer heute in Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie oder der Textil- und Bekleidungsindustrie arbeitet, profitiert bereits nach sechs Wochen von Branchenzuschlägen, die das Entgelt stufenweise nach 15 Monaten an das Niveau der Stammbesoldeten anheben.

Zudem konnten IG Metall-Betriebsräte in vielen Unternehmen die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitsbeschäftigten über Betriebsvereinbarungen verbessern: Etwa durch Übernahmeregelungen oder sogenannte Equal Pay-Vereinbarungen, die eine gleiche Bezahlung bereits ab dem ersten Tag vorsehen.

Doch trotz der Erfolge: Der Lohnunterschied zwischen Beschäftigten in Leiharbeit und Stammbeschäftigten ist oft noch immer hoch. Von gleicher Bezahlung sind wir in vielen Betrieben noch weit entfernt. Auch andere Probleme konnten bisher nicht zufriedenstellend gelöst werden. Noch immer bedeutet Leiharbeit permanente Unsicherheit. Beschäftigte in Leiharbeit können von heute auf morgen ihren Einsatzplatz verlieren und darauf folgt dann häufig die Entlassung durch das Verleihunternehmen. Dies gilt umso mehr in Krisenzeiten. Einsatzfreie Zeiten sind nur theoretisch ein Teil des Geschäftsmodells Leiharbeit – in Wirklichkeit sind die Leiharbeitsbeschäftigten in schwierigeren Zeiten ganz schnell arbeitslos.

Eine langfristige Lebens- oder Familienplanung ist so unmöglich. Wer nicht weiß, wieviel er oder sie im nächsten Jahr verdient, hat Probleme das Leben zu planen. Eine Mietwohnung zu finden oder einen Kredit für größere Anschaffungen wie ein Auto zu bekommen, ist für Beschäftigte in Leiharbeit oft nur schwer möglich.

Die Strategien der Arbeitgeber

KOSTENSENKUNG

FLEXIBILITÄT

SPALTUNG

Schon lange nutzen Arbeitgeber Leiharbeit nicht nur kurzfristig um Produktionsspitzen aufzufangen. Stattdessen setzen Unternehmen sie strategisch ein: das ganze Jahr über und in allen Teilen des Betriebs. Leiharbeit wird für reguläre Beschäftigte damit mehr und mehr zu einer echten Bedrohung. Reguläre Stammarbeitsplätze werden vermehrt durch Leiharbeit und Fremdvergabe ersetzt.

Die konkreten Ziele, die die Arbeitgeber mit dem Einsatz von Leiharbeit verfolgen, sind vielfältig. Die wichtigsten sollen hier kurz vorgestellt werden:

Leiharbeit als Kostensenkungsinstrument des Entleihbetriebs:

Bei Leiharbeit fallen keine Urlaubs- und Krankenkosten an, auch müssen keine aufwändigen Bewerbungsgespräche geführt werden. Dies gilt auch im Falle von anstehenden Entlassungen: Anders als bei Festbeschäftigten gibt es hier weder einen Interessenausgleich noch Sozialplan. Leiharbeitsbeschäftigte werden einfach abgemeldet. Wenn dann die Verleihfirma ebenfalls kündigt, gibt es auch dort meist keinen Sozialplan, da es häufig an Betriebsräten fehlt.

Leiharbeit als Widerstandsminimierer im Entleihbetrieb:

Entlassungen, vor allem wenn es sich um eine hohe Zahl Beschäftigter handelt, schlagen in der Öffentlichkeit hohe Wellen. Schlechte Nachrichten kann niemand gebrauchen. Beschäftigte in Leiharbeit dagegen müssen nicht entlassen werden. Das Management kann sie einfach abmelden. Ein öffentliches Interesse ist fast nicht vorhanden.

Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument:

Wer festangestellt ist, hat normalerweise einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das gibt Sicherheit, nicht einfach entlassen zu werden, sobald einmal die Aufträge zurückgehen. Um den Kündigungsschutz zu umgehen, setzen viele Unternehmen auf Leiharbeit. Die gibt ihnen die Möglichkeit, ihr Personal direkt an die Auftragslage anzupassen. Das Risiko tragen die Beschäftigten in Leiharbeit.

Leiharbeit als Profilierungsinstrument:

Leiharbeit hilft dem Management, konzernintern zu glänzen. Denn sie eignet sich, um die Personalkosten zu senken – zumindest auf dem Papier. Leiharbeit wird in den Unternehmen nicht über die Personalkosten abgerechnet, sondern zu den flexiblen Sachkosten gezahlt. Stellt das Management also 100 Leiharbeitskräfte anstatt 100 Festangestellte ein, ist das real zwar womöglich sogar teurer – denn die Leiharbeitsfirma will ja ebenfalls Gewinn machen. Doch diese Kosten tauchen in den Personalkosten nicht auf. Und das macht sich hübsch in unternehmensinternen Rankings oder in der Bilanz für Kapitalanleger*innen.

Disziplinierungs- und Spaltungsinstrument:

Beschäftigte in Leiharbeit haben ständig das Gefühl, mehr leisten zu müssen, damit sie irgendwann ein besseres Jobangebot erhalten. Das hat auch Folgen für die Stammbeschäftigten, die wiederum glauben, sie müssten ihren Job gegen die Leiharbeitsbeschäftigten verteidigen. So werden Belegschaften diszipliniert und gespalten.

Daten und Fakten zur Leiharbeit

80 Prozent aller Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall setzen – gerade unter guten wirtschaftlichen Bedingungen – regelmäßig auf Leiharbeit oder die Fremdvergabe von Arbeiten an Industrienahe Dienstleister durch Werkverträge. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung der IG Metall zu Leiharbeit und Industrienahe Dienstleistungen/Werkverträgen aus dem Jahr 2018. Über ein Drittel der über 9.000 befragten Betriebsräte und Vertrauensleute geht zudem davon aus, dass der Umfang dieser Fremdvergaben in den nächsten zwei Jahren zunehmen wird. Bei der letzten Umfrage 2015 waren das noch weniger als ein Viertel.

Die Wirtschaft brummt seit Jahren. In den meisten Betrieben wurden Arbeitsplätze geschaffen. Doch anstatt dauerhafte Stammarbeitsplätze aufzubauen, wurden diese in vielen Unternehmen sogar durch Leiharbeit und Werkverträge ersetzt.

Die Folge dieser Zergliederung sind meist schlechtere Arbeitsbedingungen. Dabei gilt: Je größer der Betrieb, desto eher werden Instrumente wie Leiharbeit und Werkverträge eingesetzt.

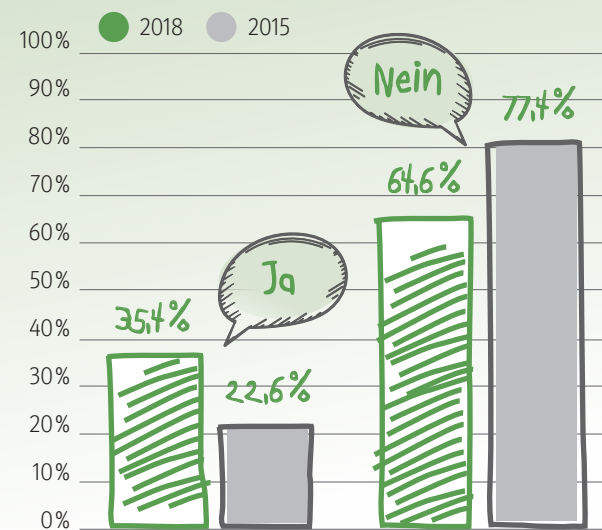
**GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE**

Der Vergleich zur Umfrage 2015 zeigt jedoch auch: Es ist der IG Metall gelungen, die Situation der Beschäftigten in Leiharbeit zu verbessern. Betriebsräte schaffen es immer besser, Leiharbeit in Stammarbeitsplätze umzuwandeln. Auch die Zahl der Betriebe mit von Betriebsräten erkämpften Regelungen zur Fremdvergabe steigt – wenn auch noch viel zu langsam. Grundsätzlich aber gelingt es der IG Metall und den Beschäftigten, der Strategie der Unternehmer*innen, eine Mehrklassengesellschaft innerhalb der Belegschaften zu etablieren, etwas entgegenzusetzen.



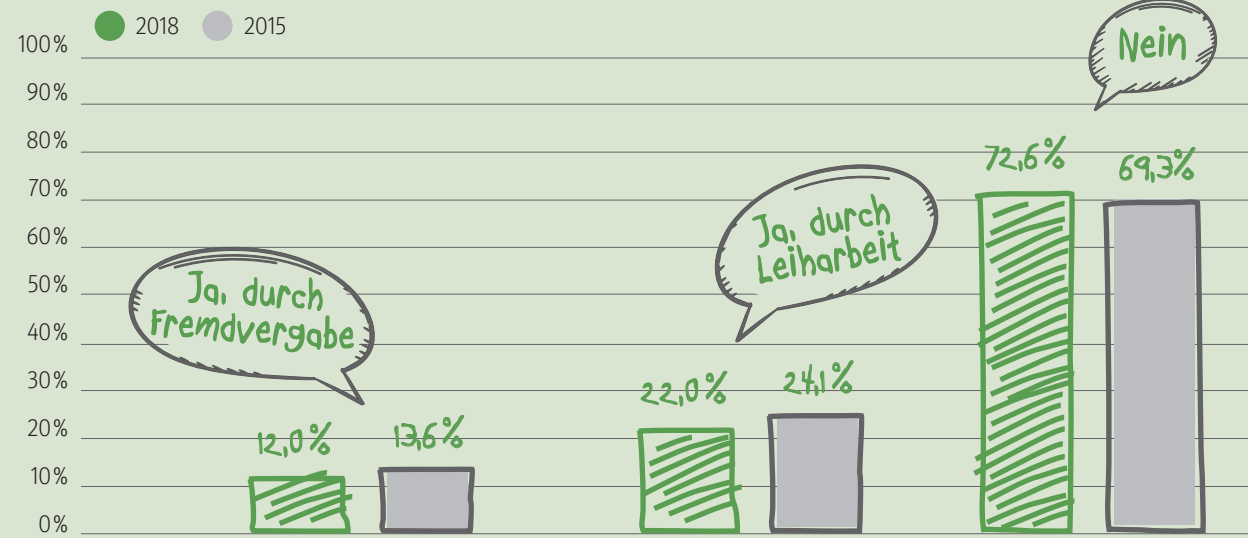
Betriebsräten gelingt es immer häufiger, Leiharbeit in Stammarbeitsplätze umzuwandeln.

„Wird Euer Arbeitgeber in den nächsten zwei Jahren Arbeit fremd vergeben?“ (Einschätzung)



„Wurden in Eurem Betrieb in den vergangenen Jahren Stammarbeitsplätze ersetzt?“

(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle der Grafiken: Betriebsräte- und Vertrauensleute-Befragung der IG Metall 2018

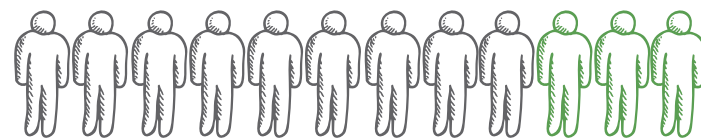
Verfehlte Regulierung: Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die Leiharbeit per Gesetz „in geordnete Bahnen lenken“ und den Missbrauch – etwa durch überlange Einsatzzeiten – eindämmen: Das waren die Ziele der Bundesregierung für eine Reform der Leiharbeit. 2017 trat die Neuregelung der sogenannten Arbeitnehmerüberlassung in Kraft. Die Bilanz nach fast drei Jahren: Die Reform hat ihre Ziele verfehlt. Zwei Probleme sind zentral:

1. Drehtüreffekt

Das Gesetz begrenzt die Zeit, die Beschäftigte in Leiharbeit in einem Betrieb arbeiten dürfen, auf 18 Monate. Das hört sich zunächst gut an. Allerdings gibt es danach keine Übernahmepflicht. Vielmehr steht es dem Entleihbetrieb frei, den Leiharbeitsbeschäftigten ein Angebot zur Übernahme zu machen oder sie abzumelden. Die Abgemeldeten müssen dann zu womöglich schlechteren Bedingungen für mindestens 3 Monate in einen anderen Betrieb oder bleiben ohne Einsatz. Im schlimmsten Fall werden sie arbeitslos.

Leiharbeit wird so für die Leiharbeitsbeschäftigten zu einer Drehtür, die die Arbeitgeber beliebig weerdrehen können. So können problemlos Stammarbeitsplätze dauerhaft durch Leiharbeit ersetzt werden.



2. Kein Equal Pay

Beschäftigte in Leiharbeit sollen nach neun Monaten den gleichen Lohn wie die Stammelegschaft erhalten. Auch hier steckt der Teufel im Detail. Denn so gut die Regelung auch klingt: Nur wenige Beschäftigte in Leiharbeit profitieren von ihr.

72 Prozent der Leihverhältnisse in Deutschland, so die Bundesagentur für Arbeit, enden vor dem neunten Monat – also bevor die Regelung greift.

Nicht berücksichtigt im Gesetz wurde die Forderung der IG Metall, Leiharbeit auf Dauerarbeitsplätzen zu verbieten. Dies wäre auch im Sinne europarechtlicher Vorgaben. Denn die EU definiert Leiharbeit lediglich als zeitlich begrenztes Instrument, etwa im Falle von Auftragspitzen.

Erfolge beim Aufbau des Tarifwerks zur Leiharbeit

Über Jahre war die Leiharbeitsbranche Synonym für Wild-West-Methoden: Löhne von acht Euro oder weniger waren keine Seltenheit, „Hire and Fire“ an der Tagesordnung. Beschäftigte in Leiharbeit waren doppelt benachteiligt: Sie verdienten weniger als ihre festbeschäftigten Kolleg*innen und verfügten dabei über deutlich weniger soziale Absicherung.

Seither hat sich viel getan. Heute ist Leiharbeit weitgehend tariflich geregelt und auch im Entleihbetrieb mitbestimmt. Betriebsräte haben eine Reihe von Möglichkeiten, gegen Missbrauch vorzugehen.

Das bringt erhebliche finanzielle Verbesserungen: Beschäftigungsverhältnisse auf dem Mindestniveau des Leiharbeitstarifvertrags (9,66 Euro im Osten und 9,96 Euro im Westen mit Stand Oktober 2019) sind in den von der IG Metall betreuten Branchen die Ausnahme. Beschäftigte in Leiharbeit bekommen in der Metall- und Elektroindustrie bereits nach sechs Wochen 15 Prozent mehr Geld in Form von Branchenzuschlägen. Nach 15 Monaten wird ein Entgelt auf Niveau des Metalltarifs erreicht. Solche **Tarifverträge Branchenzuschläge (TV BZ)** zwischen IG Metall und den Arbeitgebern gibt es heute in der der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Auch die Arbeitsbedingungen konnte die IG Metall verbessern. 2012 hat sie mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie den **Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV Leiz)** vereinbart.

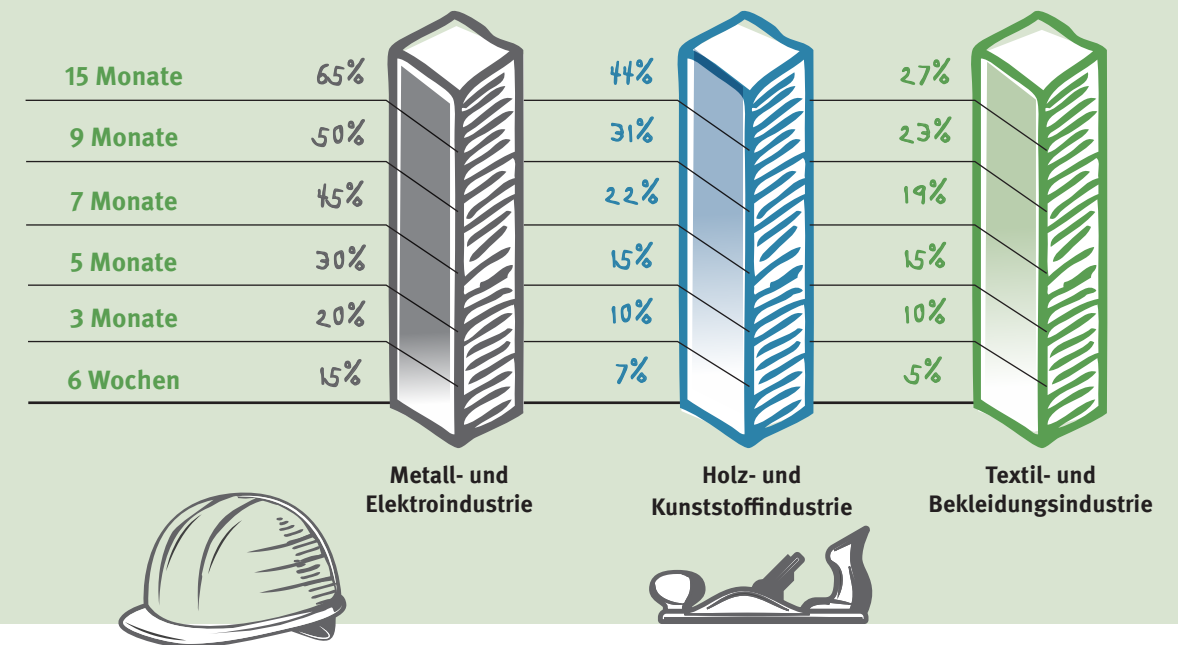
Damit haben Betriebsräte weitere Verhandlungsmöglichkeiten beim Thema Leiharbeit und können bessere Bedingungen in den Betrieben durchsetzen. Der Einsatz von Leiharbeitskräften obliegt nun nicht mehr alleine dem Gutdünken der Arbeitgeber: Will das Management Leiharbeit einsetzen, muss es mit dem Betriebsrat verhandeln. In Betriebsvereinbarungen können dann die Höhe der Vergütung sowie die Übernahmeregeln vereinbart werden. Betriebsräte haben davon vielfach Gebrauch gemacht.



Über den Einsatz von Leiharbeitskräften muss das Management mit dem Betriebsrat verhandeln.

MEHR GELD DURCH BRANCHENZUSCHLÄGE

Zuschlag auf das Grundentgelt nach Einsatzzeit:



Das alles ist nicht vom Himmel gefallen, sondern war Folge des gemeinsamen Kampfes von Stammbeschäftigten und Beschäftigten in Leiharbeit.

Der Dammbrecher war die IG Metall-Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“. Mit zahlreichen Aktionen gelang es, Leiharbeit und deren Missbrauch in der bundesweiten Öffentlichkeit anzuprangern und die Politik unter Druck zu setzen, diese zu beheben. In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2012 wurde schließlich die gleiche Bezahlung zum Bestandteil der Verhandlungen gemacht. Die klare Botschaft: **Wir lassen uns nicht spalten.** Erst durch den gemeinsamen Druck konnten die Branchenzuschläge durchgesetzt werden.

2017 ging die IG Metall einen Schritt weiter. Als Reaktion auf die großen Defizite des neugeregelten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wurde der Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV Leiz) neu verhandelt. Bereits 2012 gelang es, im TV Leiz festzuschreiben, dass Leiharbeitsbeschäftigte nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen. Der Tarifvertrag stärkt auch die Mitbestimmung. Betriebsräte haben die Möglichkeit, die Bedingungen für Beschäftigte in Leiharbeit per Betriebsvereinbarung zu verbessern. Zudem wurden auch weitere betriebliche Tarifregelungen mit ähnlichen Inhalten abgeschlossen.

Wie diese neuen Gestaltungspielräume genutzt werden können, zeigt der Gesamtbetriebsrat des Flugzeugbauers Premium Aerotec. Dank seines Einsatzes übernahm die Airbus-Tochter in 2019 514 Leiharbeitsbeschäftigte. Als Festangestellte sind sie nun vor Abmeldungen geschützt und ihre Existenz besser gesichert.

Infos zu aktuellen Tarifrunden zur Leiharbeit auf:
igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit

Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dämmt den Missbrauch von Leiharbeit nicht ein. Weder wird die Dauer von Leiharbeit im Betrieb begrenzt, noch der Umfang. Der neue TV LeiZ korrigiert diesen Missstand in der Branche der Metall- und Elektroindustrie. Denn er schreibt vor, dass Leiharbeit nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen eingesetzt werden darf. Im Tarifvertrag wurde nicht nur eine Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten festgeschrieben, sondern auch die Übernahme in Betrieben ohne Betriebsvereinbarung geregelt: Bereits nach 18 Monaten muss der Arbeitgeber prüfen, ob er der*dem Leiharbeitsbeschäftigten die Übernahme anbieten kann. Nach 24 Monaten muss er ihm dann einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. In Betrieben mit Betriebsvereinbarung kann diese Zeitspanne – einhergehend mit deutlichen Verbesserungen für die Leiharbeitsbeschäftigten – ausgedehnt werden.

Der TV LeiZ wurde vor allem in den Betrieben und von unseren Funktionär*innen immer wieder stark diskutiert. Wir wollen Euch hier zwei Antworten auf häufig gestellte Fragen geben.

Warum hat die IG Metall eine Verlängerung der Überlassungsdauer von 18 auf 24 Monate ermöglicht?

Anders als es das Gesetz vorsieht, haben wir zugleich eine **Übernahmeverpflichtung festgeschrieben**. Im Tarifvertrag konnten wir durchsetzen, dass Leiharbeit nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen zur Anwendung kommen darf. Nach 18 Monaten muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine Übernahme in den Entleihbetrieb anbieten kann. Nach 24 Monaten muss er der*dem Leiharbeitsbeschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. Hier solltet Ihr als Betriebsräte unbedingt auf die Einhaltung der Tarifverträge durch den Arbeitgeber achten und Euch für eine möglichst frühe Übernahme der Kolleg*innen einsetzen.

Was bedeutet die per Betriebsvereinbarung mögliche Verlängerung der Höchstdauer eines Einsatzes auf bis zu auf 48 Monate?

Mit einer Betriebsvereinbarung können Betriebsräte im Gegenzug für eine Ausweitung der Dauer eines Einsatzes **deutliche Verbesserungen für Leih-**

arbeitsbeschäftigte heraushandeln. Dazu gehören beispielsweise eine gleiche Bezahlung ab dem ersten Tag oder Leiharbeitsquoten. Die Verlängerung auf 48 Monate ist nur in Ausnahmen durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung möglich und nur mit Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Leihbeschäftigten. Die Idee dahinter: Ihr als Betriebsräte bekommt mehr Verhandlungsspielräume und habt es in der Hand, deutliche Verbesserungen für die bei Euch im Betrieb eingesetzten Leiharbeitsbeschäftigten durchzusetzen. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung muss immer Verbesserungen enthalten, sonst bleibt es bei der Übernahme nach 24 Monaten. Arbeiten Beschäftigte in Leiharbeit in einem Betrieb mit guten Bedingungen, kann eine längere Einsatzdauer sogar Sinn machen. Hier gilt: Besser 48 Monate zu guten Bedingungen und gutem Geld beschäftigt zu sein, als in einen Betrieb mit schlechteren Bedingungen oder ohne Branchenzuschlag zu wechseln. Und am Ende steht vielfach die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zum Entleiher.



Gemeinsam im Betrieb aktiv werden!

Für Betriebsräte und Vertrauensleute ist es wichtig zu wissen, wo der Belegschaft der Schuh drückt. Doch manche Beschäftigte in Leiharbeit kommen vielleicht gar nicht in die Betriebsratsprechstunden. Deshalb gilt: **Geht auf die Kolleginnen und Kollegen zu. Informiert euch über ihren Arbeitsalltag und ihre Probleme.**

Das können etwa Fragen nach der **Eingruppierung** sein: Leiharbeitsbeschäftigte fangen häufig als Ungelernte an, übernehmen aber nach und nach anspruchsvollere Tätigkeiten. Ein Aufstieg in die entsprechende Entgeltgruppe erfolgt aber nur selten. Hilfreich ist auch eine Unterstützung bei der Lohnabrechnung: Viele **Lohnabrechnungen** bei Beschäftigten in Leiharbeit sind fehlerhaft. Und ebenso geht es um ganz **praktische Unterstützung im betrieblichen Alltag**. Grundsätzlich gilt: **Verbesserungen für Beschäftigte in Leiharbeit können nur gemeinsam mit ihnen erreicht werden.**

Wie dies geschehen kann, zeigen etwa die Kolleg*innen bei Benz in Mannheim. Etwa 900 Beschäftigte in Leiharbeit sind dort im Einsatz, aus mindestens zehn unterschiedlichen Verleihunternehmen. Von ihrem Arbeitgeber fordern sie Respekt und faire Bezahlung. Konkret heißt das etwa ein Ende der unverständlichen und vielfach fehlerhaften Lohnabrechnungen oder der Abmeldungen bei längeren Krankheiten.

Bei **Abmeldungen von Leiharbeitsbeschäftigten** heißt es für Betriebsräte und Vertrauensleute, besonders einfühlsam zu sein und auf die Leiharbeitsbeschäftigten zuzugehen. Leiharbeitsbeschäftigte wären gerne Beschäftigte des Entleihbetriebes. Werden sie abgemeldet, ist das für sie wie eine Kündigung. Die Situation kann ganz konkret ihre Existenz bedrohen. Mitgliedern hilft die IG Metall, gegenüber dem Arbeitgeber und auch gegenüber der Arbeitsagentur. Verabschiedet die betroffenen Leiharbeitsbeschäftigten ordentlich und sagt: auf Wiedersehen!

Die IG Metall steht an der Seite der Leiharbeitsbeschäftigten, zum Beispiel beim Widerspruch gegen ungerechtfertigte Kündigungen. Vor allem aber unterstützt sie die IG Metall dabei, selber aktiv zu werden und sichtbar für alle für ihre Anliegen einzutreten. Das geschieht über gemeinsame Aktionen, etwa bei Betriebsversammlungen, aber auch bei der Durchführung von Mitgliederversammlungen, der Wahl von Vertrauensleuten und in Tarifrunden zur Leiharbeit.

Um Betriebsräte und Vertrauensleute bei der Ansprache von Leiharbeitsbeschäftigten zu unterstützen, stellt die IG Metall vielfältige Materialien zur Verfügung.



SO GEHT'S WEITER

Material für Deine betriebliche Arbeit

Zum Download auf gute-arbeit-fuer-alle.de/material oder bei Deiner IG Metall vor Ort.

Ansprecheflyer

Gute Arbeit in der Leiharbeit (deutsch und polnisch)
Gute Arbeit im Facility- und Industrie-Service (deutsch und polnisch)
Gute Arbeit in der Kontraktlogistik (deutsch)

Handlungshilfen

Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit

Handlungshilfe 30. Leiharbeit, Werkverträge und prekäre Beschäftigungsverhältnisse



Die Toolbox

Die Toolbox ist eine PC-Software auf Excel-Basis, mit der sich Betriebsräte und Vertrauensleute einen systematischen Überblick über Leiharbeit und Industriennahe Dienstleistungen (InDI) im Betrieb verschaffen können. Dazu werden die Daten in die Toolbox eingegeben und diese erstellt ein umfassendes Bild in Form von Übersichtstabellen und einer Betriebslandkarte. Sie erinnert zudem automatisch, wenn zum Beispiel Fristen für mögliche Übernahmen von Leiharbeitsbeschäftigten auslaufen oder höhere Branchenzuschläge anstehen könnten. Sie ist auch für Betriebsräte und Vertrauensleute bei Industriennahe Dienstleistern konzipiert, die ihrerseits Arbeit ausgliedern und Leiharbeitsbeschäftigte haben. Die Toolbox unterstützt Betriebsräte und Vertrauensleute dabei, gute Arbeit für alle zu erreichen.

➔ Mehr Infos und Erklärfilm auf gute-arbeit-fuer-alle.de/toolbox

Die Toolbox zum Download

Alle Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall können sich die Toolbox im Extranet der IG Metall herunterladen:
<http://extranet.igmetall.de/gute-arbeit-fuer-alle>



Noch nicht genug?

- ➔ Informationen und Videos zum Thema auf gute-arbeit-fuer-alle.de/praxiswissen
- ➔ Aktuelle Informationen in unserem Newsletter: gute-arbeit-fuer-alle.de/newsletter
- ➔ Updates zu unserer Kampagne auf facebook.de/gutearbeitfueralle
- ➔ Direkter Kontakt zu uns über leiharbeit@igmetall.de oder bei Deiner IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort

Impressum

Herausgeber
IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

gute-arbeit-fuer-alle.de
leiharbeit@igmetall.de

Stand: Dezember 2019

© Frankfurt 2019

